

Centrale Ondernemingsraad UvA

COR-secretariaat

5

## Verslag 226<sup>e</sup> Overlegvergadering COR-CvB

Spui 21  
1012 WX Amsterdam  
Postbus 19268  
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955  
E-mail: cor@uva.nl

10

|                  |                |                |
|------------------|----------------|----------------|
| Datum            | Verslag door   | Tijd           |
| 20 december 2024 | Mr. W. Boshuis | 9.00-11.00 uur |

15

Locatie: 0.21 MH (Spui 21, Amsterdam) en online videoconferentie

### AGENDA

- 20 **1. Opening en vaststelling agenda**  
**2. Mededelingen**  
-Verwachting omtrent begroting OCW en effecten UvA  
-Tripartite overleg  
-Huisregels zijn toegezonden  
25 -AI adviezen bespreken  
**3. Informatiebeveiligingsbeleid**  
**4. Kaders samenwerking derden**  
**5. Rapport arbeidsinspectie**  
De COR heeft vragen voorbereid en toegestuurd  
30 **6. Vaststelling verslag 18 oktober 2024**  
**7. Rondvraag en sluiting**

35 **Aanwezig van de zijde van de COR:** J. Buursma, H. Brand, D. E. Gonzalez, D. Donner, P. Elbers, H. Kjos, C. Hille (Plv. Voorzitter, G. van der Pol (Voorzitter), N. Naaraat, , N. Van Woerden, N. Nagobi-Prins (Ambtelijk secretaris), Wouter Boshuis (verslag) O. van Tubergen

**Aanwezig van de zijde van het CvB:** E. Hooge (Voorzitter CvB) P. Verbeek (Rector magnificus) en T. Martini (Bestuurssecretaris)

**Afwezig met bericht (CvB):** J. Lintsen (Vicevoorzitter CvB)

40 **Afwezig met bericht (COR):** E. Pasman, A. Rilovic, E. Grassiani (Vicevoorzitter)-

### VERSLAG

#### 1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter opent omstreeks 9.00 uur de vergadering.

45

Peter Paul Verbeek stelt voor om het onderwerp AI beknopt te houden. Later vandaag vindt er een overleg over dit onderwerp plaats met een aantal leden van de COR. Dit is akkoord.

#### 2. Mededelingen

50

Vanuit het CvB

- Nieuw instellingsplan

Het maken van een nieuwe strategie is naar voren gehaald, ook in verband met de politieke ontwikkelingen en mogelijke bezuinigingen. In 2025 wordt er onder andere gewerkt aan scenarioontwikkeling. Een kernteam, onder leiding van de voorzitter CvB, en waar tevens de secretaris van de Universiteit in zit, ontwikkelt het strategieproces. In het kernteam zijn perspectieven van studenten, medewerkers,

55

- onderzoek- onderwijsimpactfinanciën, beleid en bedrijfsvoering vertegenwoordigd. Het nieuwe IP zal ook kijken naar aspecten die bij de ITK aan de orde kwamen, zoals het facultair besturen en het UvA-breed besturen. Het kernteam is verantwoordelijk voor het ontwerpen van het strategieproces in 2025..
- 60 Het kernteam wil onder andere twee principes hanteren:  
 - Het traject wordt ook met studenten en medewerkers van de UvA uitgevoerd.  
 - Er wordt van buiten naar binnen gewerkt. Het perspectief van externe stakeholders en belanghebbenden wordt meegenomen.
- 65 Specifiek voor de COR: naast de formele bevoegdheden van COR, CSR en GV zullen er ook mogelijkheden zijn om in het voortraject te participeren.
- 70 • Huisregels.  
 Afgelopen vrijdag heeft de COR het voorgenomen besluit ten aanzien van de huis- en demonstratieregels ontvangen, inclusief het instemmingsverzoek. In de OV van januari kan het worden besproken. Op de website zijn de regels te vinden. In de toekomst zal er een eenvoudige publieksvriendelijke versie worden geplaatst.
- 75 We hebben meegestuurd met het voorgenomen besluit ook de input van de bonden en de COR, inclusief inzage hoe deze input is verwerkt. Edith Hooge doet de suggestie hierover ook een technisch overleg te plannen, ter voorbereiding op bespreking in de OV, wellicht samen met de CSR om alle raden een gelijke informatiepositie te geven. Gerwin van der Pol geeft aan dat de regels ook worden overlegd aan een juridisch adviseur voor input.
- 80 De formele termijn om te reageren is zes weken, de kerstvakantie wordt niet meegenomen in deze termijn. Mocht de COR langer nodig hebben voor het instemmingsverzoek, dan treden we daarover in overleg.
- 85 • Stuurgroep 4 mei  
 Er is een stuurgroep ingesteld die een 4 mei herdenking voor de UvA gaat organiseren. Er wordt stil gestaan bij de oorlogsslachtoffers onder studenten en medewerkers van de UvA, destijds de Gemeentelijke Universiteit, in Nederland en Nederlands-Indië.
- 90 De stuurgroep brengt ook in kaart de hoogleraren die destijds door de bezetter zijn ontslagen. Een aantal van deze hoogleraren is vermoord. Daar is nooit meer op terug gekomen. Het is de bedoeling dat het ontslag wordt herroepen, dat is een vorm van eerherstel. Dat is tot nu toe niet gebeurd. Op 4 mei wordt een passende herdenking georganiseerd. Emile Schrijver, bijzonder hoogleraar geschiedenis van het Joodse boek, is voorzitter van de stuurgroep.
- 95 Het V-fonds heeft geadviseerd om daaropvolgend op 5 mei een vrijheidsviering te organiseren. Van Tubergen informeert of alleen eerherstel van hoogleraar de doelstelling van het onderzoek is. Hooge geeft aan dat eerherstel ook voor OBP en ook studenten van toepassing kan zijn.
- 100 • ITK  
 Peter Paul Verbeek geeft tevreden te zijn met de uitkomsten van de ITK. In de terugkoppeling was de commissie duidelijk over de kracht en de uitdagingen van de UvA. Er is een goed beeld gegeven van het besturen met een decentraal model, en welke verbeterpunten hierop zijn. De TLC's hebben terecht een groot compliment gekregen. Aandachtspunt is dat discussies bij de UvA niet altijd worden afgerond, of als afgerond worden beschouwd. De ITK-commissie was tevens enthousiast over de samenwerking met de medezeggenschap – en heeft een vraag gesteld of een gezamenlijk gremium op facultair niveau een werkbaar model zou zijn.
- 105 • AI  
 Er zijn drie adviezen uitgebracht door de taskforce. Die zijn nu omgezet in plannen in twee fases. In de eerste fase, dat het komende kalenderjaar wordt uitgevoerd, wordt gewerkt aan vier deelprojecten. Na 2025 wordt een plan gemaakt en worden de vier deelgebieden verankerd. Verbeek geeft aan dat er

110 veel aandacht is voor het AI taalmodel dat aan de UvA wordt ontwikkeld, SURF wil dat model landelijk uitrollen. Het is een indicatie dat op punten de UvA ook voorloper is.

115 • De evaluatie van de meidemonstraties  
De rapportage van Berenschot verschijnt eind januari. Het is wat vertraagd, dit heeft te maken met ziekte aan de kant van Berenschot. Dat betekent dat we het rapport in de OV van maart besproken kan worden. Wellicht dat we het rapport al eerder informeel moeten bespreken als de aard, inhoud en strekking daartoe aanleiding geven.

120 • Afgelopen week is er een erkennen en waarderen conferentie geweest. Het was een goede bijeenkomst, die aanleiding geeft om een aantal zaken intern uit te rollen.

125 Van de COR  
• Tripartiteoverleg  
Er is een tripartiteoverleg geweest over het docentenbeleid. Was een goed overleg. De COR heeft input gekregen over waar het niet goed loopt. De COR gaat dit bundelen en harmoniseren. Dit wordt teruggestuurd naar de faculteiten maar ook naar Robert Grem en Edith Hooge zodat zij weten waar er nog werk te doen is. De verdeling van onderwerpen tussen COR en UCLO verandert nu niet.

130 • Floor Eerdman en Remco Koopman worden in het kader van het project 'Erkennen en waarderen' maar ook in de rol van aanspreekpunt bij bijvoorbeeld arbeidsconflicten, uitgenodigd bij de IV van de COR.

135 • Een compliment vanuit de COR voor het traject 'Leiderschap'. Complimenten hoe dit is opgezet.

### 3. Informatiebeveiligingsbeleid

Voor dit agendapunt sluit Edwin Hubers bij de vergadering aan.

140 In algemene zin deelt de COR de gedachte dat informatiebeveiligingsbeleid ieders verantwoordelijkheid is en dat leidinggevend een belangrijke rol hebben om erop toe te zien dat iedereen het beleid naleeft.

145 De indruk van de COR is echter dat veel leidinggevend en - mogelijk daardoor - veel nieuwe en bestaande medewerkers niet goed op de hoogte zijn van het informatiebeveiligingsbeleid. In die context maakt de COR zich zorgen dat de reductie van het budget voor informatiebeveiliging ertoe zou kunnen leiden dat de trainingen zoals e-learningen en bewustwordingscampagnes mogelijk verdwijnen.

150 Daarnaast vindt de COR het belangrijk dat het informatiebeveiligingsbeleid goed aansluit bij bestaande gedragscodes binnen de UvA. Waar bijvoorbeeld de term 'fatsoenlijk gedrag' wordt gebruikt op pagina 6 zou beter verwezen kunnen worden naar bestaande regels (zoals de ICT Gedragsregels) zodat er geen onduidelijkheid over bestaat. En waar op pagina 14 gesproken wordt over straffen kan beter worden verwezen naar bestaande cao afspraken over disciplinaire maatregelen (ICT Gedragsregels).

155 Edith Hooge dankt de COR voor de vragen en de constructieve feedback. Het beleid schrijft voor dat de instelling verantwoordelijkheid heeft en neemt om medewerkers zo goed mogelijk in staat te stellen te voldoen aan het beleid. Het is de verantwoordelijkheid van het College dat leidinggevend in staat zijn hun rol hierin te spelen en dat zij zich bewust zijn van hun rol hierin.

160 Donner informeert of krapte bij het CISO-office tot problemen leidt. Hij vraagt waar de UvA nu staat in volwassenheidsniveau.

165 Hooge geeft aan dat het afwegen van investeringen een gesprek is dat momenteel plaatsvindt. Daarbij moet het belang van investeren in de versterking van het CISO team worden afgewogen tegen het belang van investeren in bewustwording. Indien nodig kan er ook op projectmatig geïnvesteerd worden. Het project VIB3 werkt aan het halen van volwassenheidsniveau 3, dit is naar verwachting voldoende.

170 Edith Hooge geeft aan dat het CvB onderschrijft dat het informatiebeveiligingsbeleid moet aansluiten bij de gedragscodes binnen de UvA. De twee suggesties vanuit de COR neemt het CvB graag over. Er wordt geen extra gedragscode geformuleerd, de ict-gedragscode wordt bijgewerkt. Het CvB geeft aan graag aan te sluiten op de suggestie van de COR ten aanzien van de term ‘fatsoenlijk gedrag’. Edith Hooge geeft aan dat wordt aangesloten bij de disciplinaire maatregelen en dat deze benaming beter passend is dan ‘straffen’.

#### 175 4. Kaders samenwerking derden

Peter Paul Verbeek geeft aan dat vandaag het formele adviesverzoek aan de COR wordt toegezonden. De tekst is dezelfde als die al eerder is gedeeld – en tevens aan de UCLO ter kennisgeving is verzonden. Inmiddels hebben de UMC, de UVC, de Senaat allen een advies uitgebracht over het kader. Deze adviezen worden meegezonden naar de COR om te betrekken bij hun afwegingen.

180 Verbeek benadrukt dat het kader een oefening is in het afwegen van academische vrijheid en de morele begrenzings daarvan.

Het conceptkader dat naar de COR wordt gestuurd is een product van het advies van de commissie Samenwerking met derden. Op grond van de eerdere aanbevelingen van de aanvullende ad hoc werkgroep is het bestaande kader vernieuwd. Het afwegingskader werkt als een soort stappenplan waardoor individuele medewerkers een instrument hebben om zelf te kunnen handelen. Het uitgangspunt is dat de academische vrijheid centraal staat maar dat deze wordt begrensd door het uitgangspunt dat we met een samenwerking niet willen bijdragen aan bijvoorbeeld mensenrechtenschendingen. Het bestaat uit een vragenlijst waar je als onderzoeker zelf doorheen kunt gaan. Als één van die vragen met ‘ja’ beantwoord kan worden dan is dit aanleiding om in gesprek te gaan. Vervolgens kan een risicobeoordelingsmatrix worden gebruikt. Daaruit komt een indicatie: groen, geel, oranje of rood. Bij rood is een advies van de ACEC verplicht. Bij oranje moet een wetenschapper met de leidinggevende een beoordeling maken of de adviescommissie hierop moet adviseren.

190 Het CvB heeft hiermee het idee dat er recht wordt gedaan aan de vrijheid die de onderzoeker zelf heeft maar wel dat dit binnen heldere grenzen gebeurt. De crux zal straks ook zitten in de interpretatie, gekoppeld aan de research-management systemen die de faculteiten hebben. Deze zijn deels in ontwikkeling.

195 Het voornemen van het CvB is om aanvullende middelen ter beschikking te stellen voor de ondersteuning van de commissie Samenwerking met derden, mede ook als antwoord op de reactie van de GV op de conceptbegroting.

200 Het voornemen is om zes maanden te gaan werken met dit kader en het dan te evalueren. Er moet zorgvuldig over worden gecommuniceerd. Zowel over het proces als over de inhoud.

Gerwin van der Pol geeft aan dat het onderwerp bij de eerstvolgende OV wordt geagendeerd.

205 Het is belangrijk dat de verantwoordelijkheid bij de onderzoeker ligt. Tegelijkertijd ligt daar ook het gevaar, er wordt veel van iemands individuele verantwoordelijkheidsgevoel gevraagd.

Verbeek geeft aan dat accountability hierbij van belang is, een *paper trail* zodat gemaakte afwegingen terug zijn te vinden en mensen ook aanspreekbaar zijn hierop.

Het CvB gaat nog nadenken of governanceprincipes zoals het vierogenprincipe toegepast kunnen worden.

210 Van Tubergen informeert of er een periodieke tussentijdse controle voor samenwerkingsverbanden wordt ingeregeld, of dat er vast signalen zijn die leiden tot een herbeoordeling.

Verbeek geeft aan dat een van de uitgangspunten van het hernieuwde kader is dat ook bestaande samenwerkingen beoordeeld kunnen worden. Wel blijkt uit de cases over samenwerking met de fossiele industrie dat de complexiteit vaak groot is.

215 Naar aanleiding van vragen van de COR geeft het CvB aan dat ze aandachtspunten over de uitvoerbaarheid, dubbelaanstellingen en de impact van internationale crises graag terugzien in het advies van de COR. Daarnaast spreekt het CvB uit dat de termijn waarin de ACEC een uitspraak doet, redelijk moet zijn – en dat dit ook een van de redenen is om kort na het vaststellen en ingebruiknemen van de nieuwe werkwijze er ge-evalueerd gaat worden.

220 Het onderwerp wordt op de eerstvolgende OV besproken. Ook wordt een tussentijdsoverleg gepland.

#### 5. Rapport arbeidsinspectie

225 De COR heeft vragen voor het CvB voorbereid. Deze zijn vooraf aan de agenda toegevoegd.

In het rapport van de Arbeidsinspectie van vorig jaar zijn bevindingen geformuleerd. Afsproken is om na een jaar te bezien wat met die bevindingen is gedaan. Enerzijds: Wat is de indruk? Anderzijds: Is de sociale veiligheid geborgd?

De COR geeft aan dat er veel gemonitort wordt. De essentie is: wat gebeurt er nu mee? Hoe worden de aanbevelingen belegd binnen de decentrale organisatie?

Hooge geeft aan dat het CvB de opdracht heeft gegeven voor een verbeteraanpak. Daarbij is het van belang hoe het plan van aanpak gestalte krijgt in de praktijk. De UvA heeft een goed stelsel staan met sociale veiligheid, ombudsfunctionarissen, vertrouwenspersonen. Verbetering rondom PSA vraagt ook om ander gedrag – daar ligt een deel van de sleutel en leidinggevendens hebben daar ook een rol in te spelen.

Het rapport van de Arbeidsinspectie is duidelijk, het CvB vindt het goed dat de vinger op de zere plek wordt gelegd. Tegelijkertijd laat het ook zien hoe moeilijk is, en het een lange adem vraagt, om die dingen op een rij te krijgen. Het laat ook zien dat de problemen deels sectorbreed herkend worden. Het CvB zou graag de focus leggen op hoe er met elkaar omgegaan wordt in de praktijk.

Vanuit de COR komt de vraag: ‘Wat is er nu concreet gedaan?’ Relevant is wat is er in de praktijk is gebeurd? De uitwerking van de aanbevelingen worden nog niet in de praktijk gemerkt. De COR benadrukt dat ten aanzien van sociale veiligheid er echt stappen zijn gezet, en een soortgelijke aanpak van werkdruk goed zou zijn.

Het CvB geeft aan dat de afdeling HRM regie genomen heeft op dit dossier. Er zijn verschillende acties ondernomen. Ook zijn alle facultaire hoofden HR betrokken bij het opstellen van het verbeterplan. Na vaststelling in het CvB wordt het verbeterplan geagendeerd met COR, maar ook decanen, bedrijfsvoerders en het Lokaal Overleg.

Het CvB geeft aan dat de COR gehoord wordt in die zin dat de aanbevelingen niet in de praktijk worden gevoeld.

Het CvB gaat bij HR navraag doen hoe het ervoor staat met de opvolging van de aanbevelingen. Wat ook speelt is het *creeping concept* van werkdruk: definities en meetbaarheid zijn niet altijd goed te vatten zijn.

De COR stelt voor om een technisch overleg te voeren over wat met de aanbevelingen is gedaan uit de rapportage van de Arbeidsinspectie. Het CvB ondersteunt dat idee en wijst erop dat de samenwerking met de directeur HR en de HR-commissie van de COR al goed verloopt.

## **6. Vaststelling verslag 18 oktober 2024.**

Er zijn geen opmerkingen ten aanzien van het verslag. Het verslag wordt vastgesteld.

## **7. Rondvraag en sluiting**

- De HRM commissie geeft aan dat de procedure met betrekking tot de beoordelingscyclus om een update vraagt. De regeling functioneren aan de UvA stamt uit 2001 en heeft een update. Het CvB gaat er naar kijken.
  - De HR commissie vraagt wat de status is van de herbenoeming van het plaatsvervangend lid van de klachtencommissie. Het CvB gaat dit na.

De voorzitter bedankt iedereen voor de aanwezigheid en sluit de vergadering.